

Ibu dan Karir:

Kajian Fenomenologi terhadap *Dual-Career Family*

(Mother and Career: Phenomenological Approach on the Dual-Career Family)

Alfadioni Utami Putri¹⁾ dan Fathul Himam²⁾

ABSTRACT

This phenomenology qualitative research was conducted in order to know the meaning of 'career' for working woman. This research attempted to see the meaning of 'career' from woman's or mother's point of view as the individual with the attributes as a mother. Mother in dual-career family obviously has double roles; being a mother and a worker. Therefore, by understanding the meaning of 'career' for working mother, it will help much to know what has made the women especially the mothers still manage double responsibilities albeit in reality these roles have absolutely ended them into dilemma between family interest or career.

This research used in-dept interview for collecting data taken from 12 respondents. Respondents were collected by using 'snow-ball' technique and respondents were chosen by theoretical sampling. In phenomenology qualitative research, there were four (4) processes taken; epoche, phenomenological reduction, imaginative variation, and synthetics of meaning. The process of analyzing and interpreting data included bracketing,

horizontalizing, meaning units to gain textural description, imaginative variation was used to gain structural description, and combine textural description with structural description turned into the meaning which was universal and representative to respondents in a whole. The validity of research result used intersubjective validity.

The result of research showed that although working mothers faced their dilemma as an attempt to balance their family and career, but for mothers themselves, career was considered as self-actualization to strengthen their existence. The existence of role model, husband's permission, children's condition, their potential and their willingness to increase family welfare and also the opportunity to step up to higher position in company, made working mothers feel to stay in line (working) but on the other side they still maintain their role as mothers (and wives)

Keywords: mother, career, dual-career family, self-actualization.

Makin lama makin banyak perempuan yang bekerja diluar rumah, tidak hanya menjadi ibu rumah tangga tetapi juga berkarir. Perempuan yang menjadi ibu dan istri bila bekerja di

¹⁾ Human Resources PDAM Surabaya

²⁾ Fakultas Psikologi Universitas Gadjah Mada

luar rumah dianggap mempunyai peran ganda, yaitu sebagai ibu dan istri sekaligus sebagai pekerja.

Perempuan yang menjadi istri dan ibu sekaligus pekerja, cenderung membawa mereka pada *work-family conflict*. Meskipun laki-laki juga dapat mengalami *work-family conflict* tetapi perempuan tetap menjadi sorotan utamanya, karena berkaitan dengan tugas utama mereka sebagai ibu dan istri. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Cinamon dan Rich (2002) menunjukkan ibu yang bekerja ternyata lebih sering mengalami *work* → *family conflict* dan lebih menekankan pentingnya *family* → *work conflict*, ketika keluarga sebagai domain yang paling penting bagi kebanyakan perempuan, mempengaruhi pekerjaan dapat menjadi gangguan bagi mereka tetapi hal ini dianggap sebagai sesuatu yang wajar. Berbeda ketika pekerjaan mempengaruhi keluarga dianggap kurang sesuai (*less appropriate*) atau kurang dapat ditoleransi dan lebih dianggap sebagai konflik. Selain itu, ibu ditempat kerjanya biasanya juga mendapat perlakuan yang berbeda daripada rekan kerja yang laki-laki. Mereka sering dianggap akan sulit memanfaatkan kesempatan yang berkaitan dengan *geographic mobility* karena adanya asumsi bahwa mereka tidak ingin dipindah (*relocate*) karena pertimbangan keluarga. Adanya asumsi tersebut dapat menjadi

penghambat ibu yang bekerja untuk kemajuan diri (*advancement*) mereka (Lyness dan Thompson, 2000).

Hasil penelitian Moya, dkk (2000) menunjukkan bahwa *career salience* laki-laki cenderung tidak dipengaruhi oleh karakteristik personal dan karakteristik *relationship* pasangan mereka. Nampaknya, bagi laki-laki karir merupakan sesuatu yang wajar (*take career for granted*), bahwa semua laki-laki dapat berkarir dalam berbagai pekerjaan sehingga tidak menjadi suatu permasalahan. Berbeda dengan perempuan, karir merupakan sesuatu yang baru sehingga isu ini berkaitan dengan karakteristik personal dan karakteristik *relationship* pasangan. Proses karir bagi perempuan yang berkeluarga lebih kompleks daripada laki-laki karena perbedaan dalam sosialisasi dan kombinasi dari sikap, peran yang diharapkan (*role expectations*), perilaku, dan sanksi, yang berkaitan dengan proses karir perempuan yang berkeluarga (Diamond, 1988 dalam Moya, dkk, 2000). Berbagai peran (*multiple role*) perempuan tersebut menjadi faktor yang dapat mempengaruhi karir perempuan, terutama ibu, dimana pada kenyataannya disatu sisi ibu tetap terus bekerja dan berkarir sementara disisi lain mereka tidak bisa lepas dari perannya sebagai ibu dan istri, belum lagi bila dikaitkan dengan pembagian kerja domestik rumah

tangga dimana ibu yang masih lebih banyak mengerjakannya (Dancer, 1993 dan Jackson dan Scharman, 2002).

Banyaknya beban dan *multiple rôles* yang ditanggung oleh ibu yang berkarir tersebut menarik perhatian saya sebagai peneliti untuk memper-tanyakan makna karir bagi ibu yang berkarir. Untuk mengetahui makna karir bagi ibu yang berkarir perlu dilakukan penelitian dengan menggu-nakan penelitian kualitatif fenomeno-logi. Secara singkat, fenomenologi adalah menggambarkan arti dari pengalaman hidup (*lived experienced*) dari beberapa individu mengenai suatu konsep atau *phenomenon* (Creswell, 1998) dimana pengalaman tersebut diperoleh dari *first-person reports* (Moustakas, 1994) atau dengan kata lain untuk menggambarkan (mengidentifikasi) fenomena melalui bagaimana fenomena tersebut dipan-dang oleh pelaku dalam suatu situasi dan menekankan pada pentingnya perspektif dan interpretasi individu (Lester, 1999).

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui makna karir bagi ibu yang berkarir. Dengan mengetahui makna karir, ibu yang berkarir akan memperoleh suatu deskripsi mengenai karir sebagai refleksi dari bagaimana ibu memandang karirnya. Berdasarkan tujuan penelitian di atas, yaitu untuk mengetahui makna karir bagi ibu yang berkarir maka *grand tour question*

dalam penelitian ini: apa makna karir bagi ibu yang berkarir?. *Sub question* penelitian ini antara lain: (1) Faktor apa yang mempengaruhi keputusan untuk berkarir?; (2) Bagaimana ibu mempertahankan karirnya ?

Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode fenomenologi. Ada beberapa proses inti (*core process*) dalam penelitian fenomenologi: *epoche*, *reduction*, *imaginative variation*, dan *synthesis of meanings and essences* (Moustakas, 1994). Pengertian *epoche* adalah "menyingkirkan" prasangka, penyimpangan (*bias*), dan bentuk-bentuk opini tentang sesuatu. *Phenomenological reduction* meliputi: *bracketing*. Dalam hal ini fokus dari penelitian ditempatkan didalam *bracket*, hal-hal yang lain dikesampingkan sehingga seluruh proses penelitian berasal dari topik dan pertanyaan; *horizontalizing*, setiap pernyataan pada awalnya diperlakukan memiliki nilai yang sama. Selanjutnya, pernyataan yang tidak relevan dengan topik dan pertanyaan maupun pernyataan yang bersifat repetitif atau tumpang tindih dihilangkan, sehingga yang tersisa hanyalah *horizons* (arti tekstural dan unsur pembentuk/penyusun dari *phenomenon* yang tidak mengalami penyimpangan); mengelompokkan *horizon* kedalam tema-tema; mengatur *horizon* dan tema-tema kedalam

deskripsi tekstural yang berhubungan dengan *phenomenon*. *Imaginative variation* bertujuan untuk mencapai deskripsi struktural dari pengalaman, faktor-faktor yang mendasar dan mempengaruhi apa yang telah dialami. Dengan kata lain bagaimana pengalaman dari *phenomenon* (fenomena yang diteliti) menjadi yang seperti sekarang ini. Langkah terakhir dari proses penelitian fenomenologi adalah integrasi fundamental dari deskripsi tekstural dan struktural menjadi satu pernyataan sebagai esensi pengalaman dari *phenomenon* secara keseluruhan.

Partisipan (responden) dalam penelitian ini adalah perempuan dengan *dual-career family* (suami-istri bekerja atau berkarir) dan mempunyai anak. Responden bekerja (berkarir) pada organisasi yang memiliki struktur jenjang karir yang jelas dan (saat penelitian dilakukan), menduduki posisi staf atau dilevel atasnya, antara lain: empat orang responden bekerja pada instansi pemerintah (pegawai negeri sipil) pada posisi staf administrasi, satu orang kepala cabang bank BUMN, empat orang bekerja di bank swasta (satu orang *customer service*, satu orang *teller*, satu orang administrasi kredit, satu orang staf HRD), satu orang kepala cabang *dealer* sepeda motor, dan dua orang Pembantu Dekan (Pembantu Dekan I dan II) pada sebuah universitas swasta.

Para responden dikumpulkan dengan cara "snow-ball", yaitu melalui referensi dari seorang teman atau responden ke responden yang lain, dan seterusnya. Pengumpulan data menggunakan interview yang mendalam. Interview yang dilakukan mungkin bisa lebih dari satu kali pada satu orang partisipan. Proses pengumpulan data menurut Creswell (1998) mengikuti pola "zig-zag", peneliti ke lapangan mencari informasi, kemudian menganalisis data yang diperoleh, kembali ke lapangan lagi untuk mendapatkan lebih banyak informasi, menganalisis data, dan seterusnya.

Teknik *sampling* yang digunakan adalah *theoretical sampling* (Creswell, 1998), yaitu mencari individu yang dapat memberikan kontribusi dalam penelitian hingga individu ke-n dimana informasi yang bisa digunakan untuk menjawab pertanyaan secara jelas sudah tidak diketemukan lagi, sudah tidak ada keterangan-keterangan baru yang dihasilkan partisipan yang dapat memberikan kontribusi bagi penelitian (*saturated*).

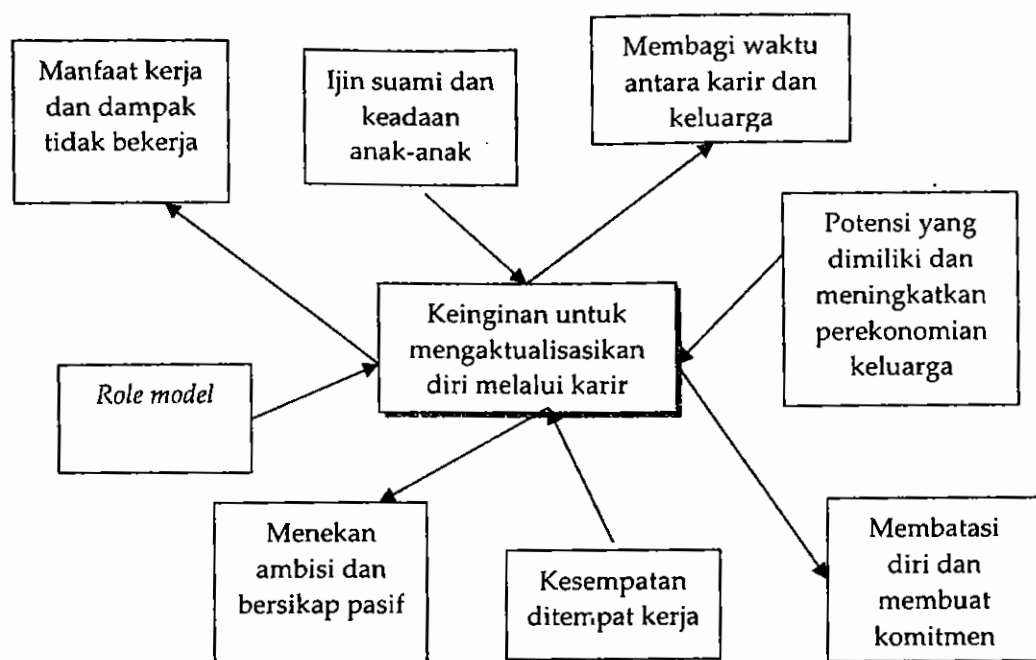
Validitas penelitian dilakukan dengan *intersubjective validity* (Creswell, 1998), yaitu menguji kembali (*testing out*) pemahaman peneliti dengan pemahaman partisipan (responden) melalui interaksi sosial yang timbal balik (*back-and-forth*).

Hasil Penelitian dan Pembahasan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa ibu yang bekerja (berkarir) mengalami dilema. Penyebab dan dampak dilema pada tiap orang mungkin tidak ada yang sama persis, tetapi semuanya bersumber pada keinginan untuk menyeimbangkan karir dengan keluarga, sehingga yang muncul kepermukaan kesadaran penulis adalah "karir adalah dilema". Di satu sisi, karir merupakan implementasi keinginan ibu sebagai perempuan untuk mengaktualisasikan dirinya dengan bekerja. Aktualisasi yang diperlukan untuk mempertegas eksistensinya sebagai manusia, bahwa ia tidak hanya seorang perempuan yang menjadi ibu tapi juga dapat melakukan sesuatu yang bisa memberikan nilai lebih dari sekedar ibu rumah tangga biasa. Di sisi yang lain, perempuan yang bekerja tidak bisa melepaskan perannya sebagai ibu. Akibatnya yang nampak kemudian adalah karir tidak maksimal, menjadi ibu pun juga tidak bisa maksimal karena mereka harus membagi dua waktu, perhatian dan segala sumber daya yang dimiliki. Para responden hanya bisa memberikan yang terbaik untuk keduanya tapi tidak dapat maksimal.

Hasil penelitian secara keseluruhan tidak menunjukkan adanya perbedaan yang mendasar antara hasil penelitian sebelum dan sesudah *intersubjective validity*. Proses *intersubjective validity* justru makin menguatkan hasil penelitian sebelum proses *intersubjective validity*, yaitu berkarir adalah perwujudan dari keinginan ibu untuk mengaktualisasikan dirinya. Keinginan untuk aktualisasi diri merupakan *central phenomenon* yang membuat ibu ingin terus berkarir. Secara singkat hasil penelitian dapat dilihat pada Gambar 1.

Para responden memilih untuk tetap berkarir meskipun membuat mereka dalam posisi yang dilematis. Ada empat faktor yang membuat para ibu tetap mempertahankan karirnya, yaitu: (1) Mereka merasa sanggup menjalankan keduanya, karir dan keluarga; (2) Bekerja banyak manfaatnya, jadi pengorbanan yang dilakukan masih dapat ditoleransi; (3) Tidak dihalangi oleh keluarga; (4) Tidak bisa menolak dorongan untuk bekerja, untuk *doing something*. Faktor keempat inilah yang mendasari tiga faktor sebelumnya. Tanpa adanya dorongan hati untuk bekerja mungkin tidak akan pernah muncul faktor pertama sampai ketiga.

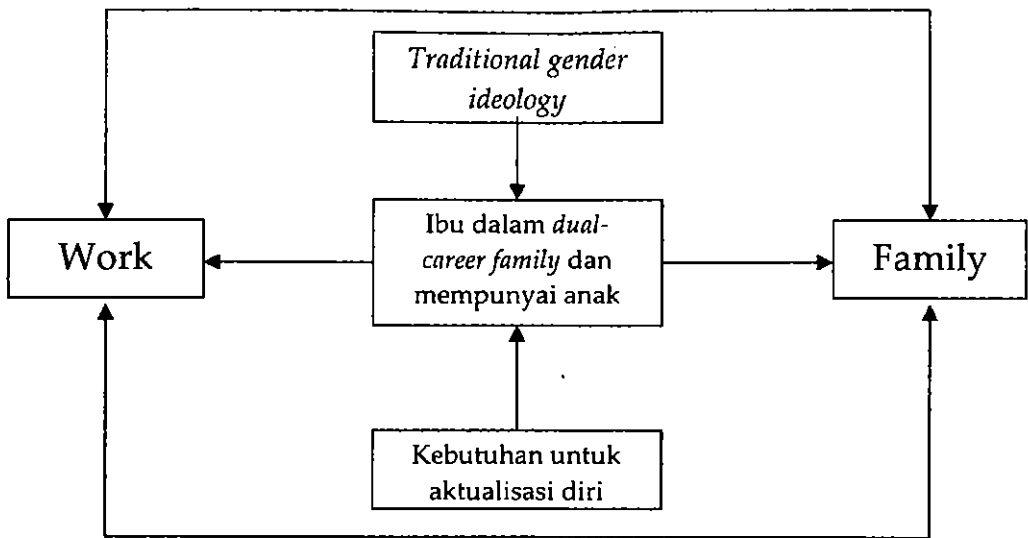


Gambar 1. Hasil penelitian

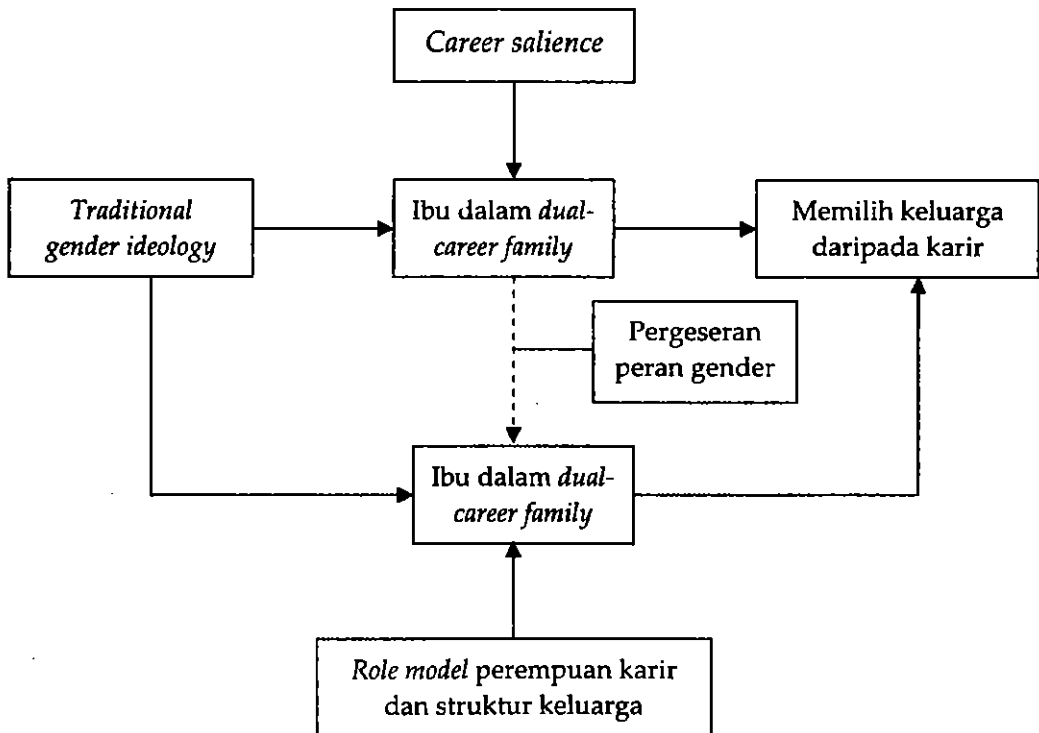
Ada satu pernyataan Karl Marx yang dapat menjelaskan munculnya dorongan hati tersebut, "Esensi manusia terletak dalam kerjanya, sehingga dengan bekerja manusia mengaktualisasikan hakekatnya sebagai manusia." (Marx dalam Wardaya, 2003). Dengan kata lain, dapat dimengerti bahwa munculnya keinginan untuk bekerja (berkarir) merupakan salah satu upaya manusia (ibu) untuk menemukan hakekat dirinya, untuk menemukan makna hidupnya.

Dari sudut pandang peneliti, nampaknya keadaan semacam ini akan

selalu berputar terus menerus, artinya ibu (para responden) akan selalu berada dalam lingkaran *work → family conflict* atau *family → work conflict* (Cinamon dan Rich, 2002), seperti pada Gambar 2, selama mereka masih memegang *traditional gender ideology* (Willigen, 2001). Dilema akan terus terjadi karena pada kenyataannya ibu (para responden) tidak bisa benar-benar memisahkan kedua perannya. Kedua peran tersebut akan saling mempengaruhi dalam proporsi yang berbeda pada tiap responden.



Gambar 2. Hubungan work-family conflict



Gambar 3. Posisi ibu dalam memandang perannya sebagai perempuan karir

Adanya *role model*, termasuk *role model* struktur keluarga didalamnya, membuka peluang perempuan untuk berkarir dan untuk menentukan sendiri struktur keluarga yang diinginkan (Tuck, 1994; Helms-Erikson,dkk, 2000; dan Gerson, 2004). Kesempatan ini nampaknya, dari sudut pandang peneliti, tidak dapat digunakan secara maksimal oleh para responden karena *tradisional gender ideology* dari budaya paternalistik yang masih ada dalam masyarakat (Ivey, 1996). Hal ini dapat dilihat dari keputusan para responden untuk tetap berorientasi pada keluarga daripada karirnya, meskipun mereka menyadari pentingnya karir bagi mereka dan adanya *role model* perempuan (ibu) yang berkarir termasuk faktor-faktor yang membuat mereka ingin berkarir dan merasa mampu menjalankan kedua perannya sekaligus (Gambar 3).

Terhadap "*exit* atau *voice*", berbeda dari penelitian yang dilakukan sebelumnya (Parker, 1993; George dan Jones, 1996; Avery dan Quiñones, 2002; dan Olson-Buchanan dan Boswell, 2002), dalam penelitian ini *exit* dapat diartikan sebagai pilihan ibu yang berkarir untuk meninggalkan pekerjaannya atau menjadi orang tua tunggal, sedangkan *voice* dapat diartikan sebagai usaha untuk secara optimal mengaktualisasikan dirinya dalam karir dengan melakukan

perubahan dalam keluarga, sehingga tidak terjebak dalam dilema atau konflik antara keluarga dan karir (Gambar 4). Atau mereka dapat memilih *silence* (Lewin dan Boroff, 1996, 1997; Söllner, 2002) yang berarti menerima begitu saja keadaan mereka yang dilematis dan menganggapnya sebagai sesuatu yang wajar.

Menurut peneliti, nampaknya mereka memilih *silence* dalam menghadapi keadaan tersebut. Sebenarnya mereka juga berusaha melakukan perubahan (dalam arti melakukan *role sharing*) dengan sering terlibat dalam proses pengambilan keputusan yang berkaitan dengan masalah keluarga, misalnya, tentang anak-anak, pembagian pekerjaan domestik rumah tangga, dan pengaturan keuangan keluarga, tetapi bukan terhadap pemenuhan kebutuhan aktualisasi diri mereka. Karir para responden nampaknya menemui hambatan yang bersifat normatif, antara lain: (1) perasaan cemas dan bersalah mengenai pengaturan keluarga (*family arrangement*); (2) negosiasi ulang *gender expectation* dalam hubungan suami-istri; dan (3) konflik dalam menyeimbangkan keluarga dan pekerjaan (Haddock, 2001), yang sebetulnya dapat dicari jalan keluarnya sehingga tidak perlu terjebak dalam dilema terus menerus dan bersikap *silence*.

ga, mendapat dukungan dari keluarga (ijin dari suami dan anak-anak yang sudah mandiri), adanya *role model*, dan adanya kesempatan di tempat kerja. Untuk mewujudkan dan mempertahankan karirnya, para responden melakukan hal-hal sebagai berikut: membagi waktu antara karir dan keluarga, membatasi diri dalam pengembangan karir, berkomitmen bahwa keluarga adalah yang utama, menekan ambisi dan bersikap pasif terhadap peningkatan karir, menyadari banyaknya manfaat yang diperoleh dengan bekerja atau berkarir sehingga pengorbanan (tidak bisa sepenuhnya mengeluarkan potensi dalam karir dan tidak bisa setiap saat mendampingi anak-anaknya) yang dilakukan masih dapat ditoleransi. Keadaan tersebut membawa para responden ke dalam dilema, dimana mereka ingin menjalankan perannya sebagai ibu sekaligus mengaktualisasikan dirinya melalui karir.

Dilema yang dialami oleh para responden sebagai ibu yang berkarir membuat aktualisasi diri mereka menjadi kurang optimal. Hal ini nampaknya dikarenakan masih kuatnya pengaruh *traditional gender ideology* pada struktur keluarga *dual-career* para responden dan di masyarakat. Dalam menyikapi dilema yang dialami, para responden cenderung bersikap *silence*. Artinya mereka membiarkan diri mereka

berada dalam dilema terus menerus tanpa berusaha melakukan suatu perubahan yang bisa membuat mereka terlepas dari dilema tersebut, bahkan ada kecenderungan bahwa mereka menganggap wajar terhadap terjadinya dilema tersebut sebagai suatu konsekuensi dari peran ganda yang mereka pilih.

Pada dasarnya para responden memberikan penekanan yang sama pentingnya pada keluarga dan karirnya, karena itulah mereka sebetulnya masih mempunyai pilihan lain selain bersikap menerima keadaan yang dilematis tersebut (*silence*). Hal ini bukan berarti bahwa mereka harus memilih salah satu antara karir atau keluarga, tetapi lebih pada usaha untuk menjalankan kedua peran tersebut tanpa harus selalu berada dalam konflik antara memenuhi tuntutan keluarga dengan tuntutan karir (*voice*), misalnya dengan menyeimbangkan hubungan antara suami-istri dengan melakukan *role sharing* sehingga terjadi pergeseran dari struktur keluarga yang tradisional menjadi lebih *egalitarian*, atau memilih *family-friendly career*.

Ada dua macam saran yang dapat diberikan dari hasil penelitian ini, yaitu: pertama, saran bagi para ibu yang berkarir dengan struktur keluarga *dual-career* dan mempunyai anak, antara lain: (1) Kesempatan untuk berkarir sendiri sebetulnya juga

dibatasi oleh umur (pensiun), karena itu ketika ibu ingin mengembangkan karirnya perlu untuk mengkomunikasikan keinginan tersebut pada anak-anak dan suami. Pergeseran cara pandang terhadap peran gender memungkinkan para ibu masa kini untuk membuat struktur keluarga yang lebih fleksibel tanpa mengurangi arti keluarga itu sendiri, misalnya struktur keluarga yang lebih *egalitarian* (tidak mengikuti prinsip keluarga yang tradisional), yang lebih seimbang melakukan pembagian perannya dalam keluarga. (2) Dari beberapa hasil penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa ada banyak cara yang dapat dilakukan ibu yang berkarir agar dapat mengaktualisasikan diri sepenuhnya melalui karir selain membentuk keluarga yang lebih *egalitarian*, diantaranya membuat *family-friendly career*, meskipun pembuatannya tergantung dari kesediaan tempat kerja untuk mengakomodasi kebutuhan ibu terhadap keluarganya. Atau yang sedikit ekstrim, dengan melakukan perpisahan. Tentunya keputusan perpisahan disini diambil setelah berbagai cara yang ditempuh untuk melakukan *role sharing* dan membuat hubungan yang seimbang (*equity of relationship*) menemui jalan buntu.

Kedua, saran bagi peneliti yang ingin melakukan penelitian kualitatif fenomenologi, antara lain: (1) Perlu persiapan yang matang sebelum

melakukan penelitian kualitatif fenomenologi, seperti meningkatkan kemampuan membangun *rapport*, melakukan ujicoba dalam analisis data dan penulisan hasil penelitian. (2) Pelaksanaan penelitian sebisa mungkin dilakukan sesuai jadwal, karena jeda waktu yang terlalu lama dapat mempengaruhi sense keterlibatan responden. (3) Penelitian ini hanya mencari makna karir dari sudut pandang ibu yang berkarir saja, karena itu perlu untuk meneliti juga (mengumpulkan data) mengenai makna karir ibu yang berkarir dari sudut pandang suami dan anak-anak sehingga nantinya akan diperoleh gambaran yang lebih lengkap dan menyeluruh mengenai makna karir bagi seorang ibu yang berkarir. (4) Pemilihan responden berdasarkan struktur keluarga yang lebih *egalitarian*. Untuk mengetahui apakah ibu yang berkarir (dalam keluarga yang lebih *egalitarian*) juga mengalami dilema yang sama seperti yang dialami para responden dalam penelitian ini, sehingga nantinya dapat diketahui sampai sejauhmana aktualisasi diri mereka dalam karir dan bagaimana mereka memaknai karirnya.

Daftar Pustaka

Adler, M.A. 2002. German Unification as a Turning Point in East German Woman's Life Course: Biographical Changes in Work and Family Roles.

- Sex Roles: A Journal of Research*. <http://www.looksmart.com>
- Allen, T.D. 2002. Applicant Gender and Family Structure: Effects on Perceived Relocation Commitment and Spouse Resistance. *Sex Roles: A Journal of Research*. <http://www.looksmart.com>
- Avery, Derek R. & Quiñones, Miguel A. 2002. Disentangling the Effects of Voice: The Incremental Roles of Opportunity, Behaviour, and Instrumentality in Predicting Procedural Fairness. *Journal of Applied Psychology*, 87, 1, 81-86.
- Bhatnagar, D. 2001. Attitudes Towards Work and Family Roles and Their Implications for Career Growth of Women: A Report from India. *Sex Roles: A Journal of Research*. <http://www.looksmart.com>
- Burch, R. 1989. Phenomenology and Its Practices. *Phenomenology + Pedagogy*, 7, 187-217. <http://www.phenomenologyonline.com>
- Burch, R. 1990. Phenomenology, Lived Experience: Taking a Measure of the Topic. *Phenomenology + Pedagogy*, 8, 130-160. <http://www.phenomenologyonline.com>
- Broadbridge, A., Swarson, V., dan Taylor, C. (1999). The Implications of Retail Changes on Employees' Job Demands, Satisfaction, and The Work/Home Interface. *Institute for Retail Studies*. <http://www.marketing.stir.ac.uk/irs/9903.pdf>
- Cinamon, R.G., dan Rich, Y. 2002. Gender Differences in The Importance of Work and Family Roles: Implications for Work-Family Conflict. *Sex Roles: A Journal of Research*. <http://www.looksmart.com>
- Creswell, John W. 1998. *Qualitative Inquiry and Research Design: Choosing Among Five Traditions*. SAGE Publications, Inc., Thousand Oaks, California.
- Dancer, L.S. 1993. Spouses' Family Work Participations and Its Relation to Wives' Occupational Level. *Sex Roles: A Journal of Research*. <http://www.looksmart.com>
- George, Jennifer M. & Jones, Gareth R. 1996. The Experience of Work and Turnover Intentions: Interactive Effects of Value attainment, Job Satisfaction, and Positive Mood. *Journal of Applied Psychology*, 81, 3, 318-325.
- Gerson, K. 2004. Understanding Work and Family Through a Gender Lens. *Journal of Community, Work, and Family*. <http://sociology.fas.nyu.edu/docs/IO/220/genderlensforfamilyandwork.pdf>
- Gowan, M. 1998. An Examination of Gender Differences in Mexican-American Attitudes Toward Family and Career Roles. *Sex Roles: A Journal of Research*. <http://www.looksmart.com>

- Grana, S.J. 1993. The Contexts of Housework and The Paid Labor Force: Women's Perceptions of The Demand Levels of Their Work. *Sex Roles: A Journal of Research*. <http://www.looksmart.com>
- Haddock, S.A. 2001. Ten Adaptive Strategies for Family and Work Balance: Advice from Successful Families. *Journal of Marital and Family Therapy*. <http://www.looksmart.com>
- Heckert, T.M., Droste, H.E., dan Farmer, G.W. 2002. Effect of Gender and Work Experience on Importance of Job Characteristics when Considering Job Offers. *Sex Roles: A Journal of Research*. <http://www.looksmart.com>
- Helms-Erikson, H., Tanner, J.L., Crouter, A.C., McHale, S.M. 2000. Do Women's Provide-Role Attitudes Moderate the Links Between Work and Family?. *Journal of Family Psychology*, 14, 4, 658-670. http://www.uncg.edu/hdf/hdfs/faculty/h_helms/JFP%202000.pdf
- Jackson, A.P. dan Scharman, J.S. 2002. Constructing Family-Friendly Careers: Mother's Experiences. *Journal of Counseling and Development*, 80, 180-187
- Kirchmeyer, C. 2002. Change and Stability in Managers' Gender Roles. *Journal of Applied Psychology*, 87, 5, 929-939.
- Lemons, M. A. 2003. Contextual and Cognitive Determinants of Procedural Justice Perceptions in Promotion Barriers for Women. *Sex Roles: A Journal of Research*. <http://www.looksmart.com>
- Lester, Stan.1999. An Introduction to Phenomenological Research. *Stan Lester Developments*, <http://www.devmts.demon.co.uk/resmethy.htm>
- Lyness, Karen S. & Thompson, Donna E. 1997. Above the Glass Ceiling? A Comparison of Matched Samples of Female and Male Executives. *Journal of Applied Psychology*, 82, 3, 359-375.
- Lyness, Karen S. & Thompson, Donna E. 2000. Climbing the Corporate Ladder: Do Female and Male Executives Follow the Same Route?. *Journal of Applied Psychology*, 85, 1, 86-101
- Lyness, Karen S. & Judiesch, Michael K. 2001. Are Female Managers Quitters? The Relationships of Gender, Promotions, and Family Leaves of Absence to Voluntary Turnover. *Journal of Applied Psychology*, 86, 6, 1167-1178
- Margolin, G., Fernandez, V., Talovic, S., dan Onorato, R. 1983. Sex Role Considerations and Behavioral Marital Therapy: Equal Does Not Mean Identical. *Journal of Marital and Family Therapy*, 9, 2, 131-145
- Mintz, R.D. 1996. Gender Role Orientation and Conflict as

- Predictors of Family Roles for Men. *Sex Roles: A Journal of Research*. <http://www.looksmart.com>
- Miree, C.E. dan Frieze, I.H. 1999. Children and Careers: A Longitudinal Study of the Impact of Young Children on Critical Career Outcomes of MBAs. *Sex Roles: A Journal of Research*. <http://www.looksmart.com>
- Moustakas, Clark. 1994. *Phenomenological Research Methods*. SAGE Publications, Inc., Thousand Oaks, California.
- Moya, M., Exposito, F., dan Ruiz, J. 2000. Close Relationships, Gender, and Career Salience. *Sex Roles: A Journal of Research*. <http://www.looksmart.com>
- Thompson, Jeffery A. & Bunderson, J.Stuart. 2001. Work-Nonwork Conflict and the Phenomenology of Time. *Work and Occupations*, 28, 1, 17-39.
- Olson-Buchanan, Julie B. & Boswell, Wendy R. 2002. The Role of Employee Loyalty and Formality in Voicing Discontent. *Journal of Applied Psychology*, 87, 6, 1167-1174
- Parker, Louise E. 1993. When to Fix It and When to Leave: Relationship Among Perceived Control, Self-Efficacy, Dissent, and Exit. *Journal of Applied Psychology*, 78, 6, 949-959.
- Porter Jr., D.M. 2001. Gender Differences in Managers' Conceptions and Perceptions of Commitment to The Organization. *Sex Roles: A Journal of Research*. <http://www.looksmart.com>
- Suriyasam, B. 1994. *Thai TV Career Women: Impressions, Statistics and Reality*. Thesis. Telecommunications of Ohio University, Athens, Ohio.
- Thompson, Jeffery A. & Bunderson, J.Stuart. 2001. Work-Nonwork Conflict and the Phenomenology of Time. *Work and Occupations*, 28, 1, 17-39.
- Tuck, B. 1994. Adolescents' Attitude Toward Gender Roles within Work and Its Relationship to Gender, Personality Type, and Parental Occupation. *Sex Roles: A Journal of Research*. <http://www.looksmart.com>
- Van Willigen, M. Benefits of Equitable Relationships: The Impact of Sense of Fairness, Household Division of Labor, and Decision Making Power on Perceived Social Support. *Sex Roles: A Journal of Research*. <http://www.looksmart.com>
- Wardaya, Baskara T. 2003. *Marx Muda: Marxisme Berwajah Manusiawi*. Buku Baik, Yogyakarta.
- White, M., Hill, S., McGovern, P., Mills, C., Smeaton, D. 2002. High Performance Management Practices, Working Hours, and Work-Life Balance. *British Journal of Industrial Relations*. <http://gwbweb.wustl.edu/csd/Publications/2000/reportmhowell.pdf>